

Aktuální právní informace

Business Law Alert

Bulletin o aktuálních otázkách českého a evropského práva
Newsletter on current Czech and European law issues

OBSAH

- Nový rozměr soutěžního práva
- K doručování orgánům veřejné moci datovou schránkou
- Sledování pohybu zaměstnance na internetu

IN THIS ISSUE

- A New Dimension for Competition Law
- Delivery to public authorities using data boxes
- Monitoring employees' use of the Internet

Nový rozměr soutěžního práva

A New Dimension for Competition Law

Novela zákona o ochraně hospodářské soutěže přináší nové instrumenty v boji proti subjektům, které narušují hospodářskou soutěž.

Výše uvedená novela č. 360/2012 Sb. nabyla účinnosti 1.12.2012 a jejím cílem je především stanovení podmínek tzv. leniency programu, úprava narovnání a tzv. prioritizace.

Leniency program neboli program shovívavosti byl zaveden oznámením Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže („Úřad“) již v roce 2001. Do výše uvedené novely zde však neexistoval jeho zákonný rámec.

Leniency program by měl umožnit účinněji odhalovat kartelové dohody. Účastníku kartelové dohody je snížena či dokonce zcela prominuta pokuta, pokud (i) Úřadu poskytne významné informace a důkazy o utajované horizontální kartelové dohodě, (ii) přizná na ní svoji účast, (iii) nečiní nátlak na ostatní členy kartelu, aby se dohody účastnili, a (iv) ve správním řízení aktivně napomáhá k objasnění případu.

Institut narovnání je nástroj sloužící především ke snížení administrativního zatížení Úřadu. Nově může Úřad snížit pokutu soutěžiteli o 20 %, přiznal-li se soutěžitel ke spáchání správního deliktu a je-li takový postih dostatečný.

Dále novela zakotvila tzv. prioritizaci, na základě níž není Úřad povinen po předběžném prošetření konkrétní věci zahajovat řízení pro údajné porušení pravidel hospodářské soutěže z důvodu nízké míry škodlivého účinku.

Novela dále ukládá Úřadu pro případ spáchání deliktu týkajícího se kartelových dohod v souvislosti s veřejnou zakázkou (koncesním řízením), aby vedle pokuty uložil dotyčnému subjektu rovněž zákaz plnění veřejných zakázek (koncesních smluv) na dobu 3 let.

The amendment to the Act on the Protection of Competition introduces new instruments in the fight against the distortion of competition.

The above-mentioned amendment no. 360/2012 Coll. came into effect on 1 December 2012, and its primary objectives are to establish the conditions for the leniency programme, the regulation of settlement, and prioritisation.

The leniency programme was introduced by a declaration of the Office for the Protection of Competition (the “Office”) as early as in 2001. However, the legal framework for it did not exist prior to the above amendment.

The leniency programme should facilitate the effective disclosure of cartel agreements. The penalty for a participant in a cartel agreement is reduced or even pardoned completely, provided that the participant (i) provides the Office with substantial information and evidence on a covert horizontal cartel agreement, (ii) confesses to participation in the cartel agreement, (iii) does not put pressure on the other members of the cartel to participate in the agreement, and (iv) actively contributes to clarifying the case during the administrative proceedings.

Settlement is an instrument used primarily for reducing the administrative burden of the Office. The Office may now reduce the penalty imposed on a competitor by 20% if the competitor confesses to committing an administrative delict and if such recourse is sufficient.

Moreover, the amendment has incorporated the concept of prioritisation, on the basis of which the Office is not required after the preliminary investigation of a concrete matter to commence proceedings for the alleged breach of the rules of economic competition due to the low level of detrimental effects.

In the event of committing a delict pertaining to cartel agreements in relation to a public contract (concession tender), the amendment further authorises the Office to impose a ban on executing public contracts (concession agreements) for three years in addition to the penalty.

Aktuální právní informace

Business Law Alert

Bulletin o aktuálních otázkách českého a evropského práva
Newsletter on current Czech and European law issues

K doručování orgánům veřejné moci datovou schránkou

Nejvyšší správní soud (NSS) v minulosti rozhodl (sp. zn. 9Afs 28/2010), že podání do datové schránky orgánu veřejné moci je učiněno již samotným dodáním datové zprávy (nikoliv až okamžikem přihlášení oprávněné osoby do datové schránky).

Úřad pro ochranu hospodářské soutěže však ve svém rozhodnutí (viz níže) vyjádřil názor, že uvedené rozhodnutí NSS se aplikuje pouze na případy, kdy orgán veřejné moci vykonává veřejnoprávní činnost (např. ve správním řízení) a nikoliv činnost soukromoprávní (např. jako zadavatel veřejné zakázky).

Vzhledem k tomu, že ve druhém případě může mezi dodáním a doručením písemnosti uplynout i několik dnů, vzniká riziko promeškání lhůt. Z tohoto důvodu zatím nedoporučujeme využívat datové schránky pro komunikaci v soukromoprávních věcech (zejména v oblasti veřejných zakázek).

(Podle rozhodnutí Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže ze dne 18.9.2012, č.j. R146/2012/VZ-16687/2012/310/PMo)

Sledování pohybu zaměstnance na internetu

Spory týkající se sledování zaměstnanců zaměstnavateli se v poslední době množí. Pro sledování zaměstnanců obecně platí, že je třeba dodržovat postup stanovený zákoníkem práce.

V níže uvedeném rozsudku Nejvyšší soud dovodil, že v určitých úzce vymezených případech je toto sledování možné i nad rámec zákoníku práce. V daném případě byl sledován pohyb zaměstnance na internetu za účelem kontroly dodržování zákazu užívání výpočetní techniky pro osobní potřebu zaměstnance. Dle soudu šlo v tomto případě o důkaz pořízený v souladu se zákonem (byť bez souhlasu a vědomí zaměstnance), a to s ohledem na skutečnost, že smyslem kontroly nebylo zjišťování obsahu e-mailových či jiných zpráv zaměstnance.

Tato problematika je komplexní a složitá, proto je na místě poradit se s odborníky ještě předtím, než zaměstnavatel zahájí monitoring svých zaměstnanců. Hrozí totiž, že soud dle okolností nebude výše uvedenou výjimku aplikovat a k získaným důkazům nepřihlédne.

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 16.8.2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011)

Delivery to public authorities using data boxes

The Supreme Administrative Court (the SAC) in the past adjudicated a decision (file no. 9Afs 28/2010) stating that transmission to the data box of a public authority is delivered by the actual delivery of the data message itself (and not when the authorised person logs in to the data box).

However, in its decision (see below), the Office for the Protection of Competition expressed the view that the decision of the SAC only applies to cases in which a public authority acts in matters relating to public law (e.g. in administrative proceedings) and not in matters of private law (e.g. as a contracting authority).

In the second case, there may be a lapse of several days between submitting and delivering a message. Thus, there is a risk that the deadlines would not be upheld. For this reason, we do not recommend using data boxes for communicating in private-law matters (especially in the area of public contracts).

(See the decision of the Office for the Protection of Competition, dated 18 September 2012, ref. no. R146/2012/VZ-16687/2012/310/PMo).

Monitoring employees' use of the Internet

Disputes related to monitoring employees have increased recently. In general, the procedures set out in the Labour Code should be followed when monitoring employees.

In the judgement mentioned below, the Supreme Court decided that in certain limited cases monitoring is possible even above and beyond the framework of the Labour Code. In this situation, the employee's use of the Internet was monitored for the purpose of compliance with the ban on using information technology for the employee's personal use. According to the court, this case concerned evidence acquired in accordance with law (even if it was without the consent and knowledge of the employee) insofar as the intention of the monitoring was not to disclose the contents of the employee's emails or other messages.

This is a very complex and complicated issue. Hence, professionals should be consulted before an employer begins monitoring its employees. In fact, there is a risk that the court would not apply the above exception depending on the circumstances and would not consider the acquired evidence.

(See judgement of the Supreme Court of the Czech Republic, dated 16 August 2012, file no. 21 Cdo 1771/2011).



Mgr. Tomáš Mls
advokát, attorney at law

E-mail: tomas.mls@akds.cz
Tel.: +420 255 706 518
Fax: +420 255 706 550



Mgr. Ondřej Huml
právník, junior lawyer

E-mail: ondrej.huml@akds.cz
Tel.: +420 255 706 531
Fax: +420 255 706 550

Tento bulletin obsahuje všeobecné informace o aktuálních právních otázkách, avšak nepředstavuje právní radu. Budete-li potřebovat další informace, prosím kontaktujte nás.

Doufáme, že tento bulletin pro Vás bude užitečným zdrojem informací. Vaše připomínky a podněty vždy uvítáme.

This newsletter contains information of general interest about current legal issues, but does not give legal advice. If you would need any additional information, please contact us.

We hope that you will find this newsletter to be a useful source of information. We are always interested in receiving your views or comments.